



Nesúhlas s dočasným preradením na inú prácu

Otázka:

Vedúci nariadil kolegyni, ktorá pracuje ako skladníčka, zastupovanie upratovačky z dôvodu pretrvávajúcej práceneschopnosti. Asi jeden týždeň to zamestnávateľ riešil upratovacou firmou. Podľa jej vyjadrenia práca upratovačky a skladníčky sa nedá vykonávať spolu vzhľadom na pracovný čas, ktorý si vyžaduje práca v sklade. Chcem len vedieť či tento „ústny príkaz“ môže odmietnuť, prípadne ako by mala postupovať aby túto prácu nemusela vykonávať.

Odpoveď OZ DLV:

z povahy prípadu, ktorý opisujete je zrejmé, že zamestnávateľ realizuje inštitút preradenia na inú prácu v zmysle § 55 zákona č. 301/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj „ZP“). Podľa opisovaného prípadu sa jedná o dočasné preradenie, ktoré je spôsobené práce neschopnosťou pôvodného zamestnanca.

Všeobecne platí pravidlo, že zamestnanec by mal vykonávať tú pracovnú činnosť, ktorá je definovaná v zmluve. T.j. ak má v pracovnej zmluve zamestnankyňa definovanú pracovnú činnosť skladníka, mala by robiť skladníka. § 55 v nadväznosti na niektoré iné ustanovenia ZP samozrejme umožňujú preradenie na inú prácu.

Druhé všeobecné pravidlo, ktoré platí je, že štandardne pri rozšírení alebo zmene pracovnej náplne musí zamestnanec súhlasiť v zmysle § 54 ZP. To sa vykoná zmenou/dodatkom pracovnej zmluvy. **Z Vášho opisu však predpokladám, že skladníčka so zmenou nesúhlasí.**

Ak nastane situácia, že zamestnanec **so zmenou nesúhlasí ale „nariadenia“ zmeny práce pretrvávajú**, odpoveď nám poskytuje práve § 55 ZP.

Existujú prípady, kedy zamestnávateľ je dokonca povinný preradiť zamestnanca. Hovorí o nich odsek 2:

„(2) Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak:

a) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,

b) tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,

c) je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami (ďalej len „karanténne opatrenie“),



- d) je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu,
- e) zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu,
- f) tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.“

Z opísaného prípadu sa podľa môjho právneho názoru nejedná ani o tento prípad, nakoľko odsek 2 hovorí o dôvodoch spočívajúcich v osobe preradovanej, ktoré slúžia na ochranu preradovaného zamestnanca.

Podstatným je pre nás teda § 55 ods. 4 ZP: „Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.“

V takomto prípade je možné preradiť zamestnanca len ak je potrebné odvrátiť určitú mimoriadnu okolnosť alebo zmierniť následky takejto mimoriadnej udalosti. Aj tu platí, že preradenie zamestnanca pri odvrácaní mimoriadnej udalosti však môže trvať len nevyhnutne potrebný čas. Po skončení mimoriadnej okolnosti alebo odstránení následkov takejto mimoriadnej okolnosti sa zamestnanec musí vrátiť vykonávať tú prácu, ktorú vykonával predtým.

Som toho názoru, že práceneschopnosť iného zamestnanca nie je dostatočným dôvodom na konštitúciu mimoriadnej udalosti, najmä ak zamestnávateľ môže túto situáciu vyriešiť napríklad upratovacou firmou (čo už aj urobil). Zamestnávateľ tak nemôže bez súhlasu preradiť zamestnankyňu na prácu upratovačky. Skladníčka nie je povinná vykonávať túto prácu (upratovačky), ak s ňou nebude súhlasiť.

Problematický je aj súbeh dvoch pracovných náplní. Domnievam sa, že ide o veľmi nešťastné riešenie zamestnávateľa ušetriť mzdu dvoch pracovníkov na úkor jedného zamestnanca. Len doplním, že ak by niekto chcel sklbiť „dve práce dokopy“ taká kombinácia by musela spĺňať BOZP štandardy. Otázka BOZP štandardov však v danom momente nehrá žiadnu rolu nakoľko akákoľvek zmena pracovnej náplne alebo jej rozšírenie musí byť realizované LEN so súhlasom zamestnanca v zmysle § 54 ZP.

Doplním, že v prípade ak by s tým zamestnávateľ nesúhlasil, je vždy možné podať vo veci podnet na miestne príslušný inšpektorát práce.

Spracoval:

Mgr. Matúš Jarolín
Právnik OZ DLV